



Faculteit Rechtsgeleerdheid – K.U. Leuven
LEERGANG PENSIOENRECHT

NIEUWSBRIEF

Nr. 2

Prof. dr. Yves Stevens en Evy Van Genechten

INHOUDSTAFEL

1. Europees Hof van Justitie	2
1.1. Het gebruik van geslacht als factor bij de beoordeling van verzekeringsrisico's	2
1.2. Beëindiging van arbeidsovereenkomst wegens bereiken van pensioenleeftijd	2
1.3. Ontslag op pensioengerechtigde leeftijd	3
1.4. Ambtshalve pensionering toegestaan	3
2. Grondwettelijk Hof	3
2.1. Verkorte opzeggingstermijn vanaf 65 jaar geen schending gelijkheidsbeginsel	3
2.2. Verwijzing in kosten van het geding	4
3. Lagere rechtspraak	4
3.1. Verschuldigde interesten en aanvangspunt verjaring	4
3.2. Vermindering gezinstarief met AOW-pensioen echtgenoot in strijd met Gemeenschapsrecht	5
3.3. Belastbaarheid uitkeringen wegens verlies kapitaal groepsverzekering en onderhoudsteun	5
3.4. Premies groepsverzekering maken deel uit van het loon	5
3.5. Toegestane beroepsinkomsten bij (brug)pensioen: wat is wetenschap?!	5
3.6. Aftrekbaarheid aanvullend pensioen en de 80%-grens	6
3.7. Ontheffing van ambtswege wegens materiële vergissing	6
4. Belgische rechtsleer	7
4.1. La Cour de cassation et la fiscalité de l'assurance revenu garanti	7
4.2. 2011: jaar van de waarheid voor databank 'aanvullende pensioenen'	7
4.3. Verdeling van tijdens het huwelijk verworven rechten in een groepsverzekering	7
4.4. Prépensioens: les grands axes du nouveau régime parafiscal	7
4.5. Toezicht op financiële sector verhuist naar Nationale Bank	8
4.6. Geen sprake van inkorting Belgische aanvullende pensioenrechten	8
4.7. Pensioenbijdragen: wanneer geldt de bijzondere verdragsregeling?	8
4.8. 80%-grens: valorisatie backservice is niet altijd interessant	8
4.9. Pensioendatabank operationeel in 2011	8
4.10. Het begrip kaderreglement	9
4.11. Decava: verschillende debiteuren	9
4.12. Een afzonderlijke regeling voor expats in uw Belgisch aanvullend pensioenreglement	9
4.13. Zijn verschillen in premies tussen man en vrouw nog houdbaar?	9
4.14. Verschuldigde successierechten bij een "levenslange tak 21 of tak 23 verzekering"	10
4.15. Het Grondwettelijk Hof en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op "pensioenleeftijd"	10
4.16. Interestdaling heeft impact op pensioenverplichting	10
4.17. Twee bezoldigingen: proportionele aftrek van wettelijk pensioen	10
4.18. Begunstigingsclausule bij overlijden vergt extra aandacht	10
4.19. Sectorale pensioenregelingen	11
5. Buitenlandse rechtsleer	11
5.1. Rechtsfolgen bei der Abfindung von betrieblichen Versorgungsanwartschaften	11
5.2. Le Parlement français adopte définitivement la réforme des retraites	11
6. Gelezen in het Belgisch Staatsblad	11

6.1. Uitvoering SIGeDIS	11
6.2. Twin peaks wet.....	12
6.3. Gelijkstelling verlof voor pleegzorg in de socialezekerheidswetgeving en vakantiewetgeving	12
6.4. Sectorpensioenen.....	12
7. Administratieve circulaire: Schematisch overzicht taxatiestelsel aanvullende pensioenen.....	13
8. Hongarije: onteigening van het aanvullend pensioen.....	13
9. China: vrijwillige verhoging pensioenleeftijd	13
Pensioenopinions Pensioenleeftijd en arbeidsmarktbeleid: waar blijft het recht?.....	15

1. EUROPEES HOF VAN JUSTITIE

1.1. Het gebruik van geslacht als factor bij de beoordeling van verzekeringsrisico's

Op 30 september 2010 heeft de advocaat-generaal zijn conclusie neergelegd in de zaak C-236/09. Deze kadert in de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Op grond van artikel 5, lid 2, van richtlijn 2004/113 mogen de lidstaten verschillen op grond van geslacht in verzekeringspremies en uitkeringen voor individuele personen toestaan in de gevallen waarin geslacht een bepalende risicofactor is en dit kan worden onderbouwd door relevante en nauwkeurige actuariële en statistische gegevens. Talrijke lidstaten hebben voor een of meerdere typen van verzekeringen gebruik gemaakt van deze uitzondering. Het Belgische Grondwettelijk Hof heeft evenwel gevraagd of deze bepaling van de richtlijn verenigbaar is met hogere regels van Unierecht, in het bijzonder met het als grondrecht neergelegde verbod van discriminatie op grond van geslacht. Dit verzoek om een prejudiciële beslissing is ingediend in het kader van een door de Belgische Verbruikersunie Test-aankoop en door twee particuliere personen ingesteld beroep tot ongrondwettig verklaring van de Belgische wet waarbij richtlijn 2004/113 in nationaal recht wordt omgezet.

De advocaat-generaal is van mening dat het gebruik van op het geslacht gebaseerde actuariële factoren onverenigbaar is met het beginsel van gelijke

behandeling van mannen en vrouwen. Hij stelt voor artikel 5, lid 2 van richtlijn 2004/113 ongeldig te verklaren wegens schending van het als grondrecht neergelegde verbod van discriminatie op grond van geslacht. Hij is evenwel voorstander van een beperking in de tijd van het arrest.

HvJ 30 september 2010, C-236/09, conclusie advocaat-generaal.

1.2. Beëindiging van arbeidsovereenkomst wegens bereiken van pensioenleeftijd

Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat artikel 6, lid 1 van richtlijn 200/78/EG, zich niet verzet tegen een nationale bepaling waarin de geldigheid wordt erkend van clausules op grond waarvan arbeidsovereenkomsten van werknemers automatisch eindigen bij het bereiken van de pensioenleeftijd, voor zover, ten eerste, die bepaling objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitieme doelstelling van werkgelegenheid- en arbeidsmarktbeleid, en, ten tweede, de middelen voor het bereiken van deze doelstelling passend en noodzakelijk zijn.

Dat artikel verzet zich ook niet tegen een maatregel op grond waarvan arbeidsovereenkomsten van werknemers automatisch eindigen bij het bereiken van de op 65 jaar vastgestelde pensioenleeftijd. Artikelen 1 en 2 van richtlijn 2000/78 verzetten zich er niet tegen dat een lidstaat een collectieve arbeidsovereenkomst zoals aan de orde in het hoofdgeding, algemeen verbindend verklaart, voor

zover deze de werknemers die binnen de werkingssfeer daarvan vallen, niet de bescherming ontnemt die hun bij deze bepalingen wordt geboden tegen discriminatie op grond van leeftijd.

HvJ 12 oktober 2010, C-45/09.

1.3. Ontslag op pensioengerechtigde leeftijd

In Oostenrijk mag een werkgever de werknemers, die het recht op een ouderdomspensioen hebben verworven, ontslaan. Deze regeling is ingevoerd ter bevordering van jongeren tot de arbeidsmarkt. De wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen is 60 jaar, voor mannen op 65 jaar. Hierdoor verwerven vrouwen het recht op een ouderdomspensioen 5 jaar vroeger dan mannen, waardoor ze dus ook 5 jaar vroeger ontslagen kunnen worden dan mannen.

Artikel 3, lid 1, sub c van richtlijn 76/207 bepaalt dat er directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht verboden is in de publieke of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, voor wat betreft werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslagvoorwaarden en beloning. Een regeling zoals in Oostenrijk, waardoor vrouwen 5 jaar vroeger ontslagen kunnen worden, voert een verschil in behandeling op grond van leeftijd in, dat een een door de richtlijn verboden directe discriminatie op grond van geslacht vormt.

HvJ 18 november 2010, C-356-09.

1.4. Ambtshalve pensionering toegestaan

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, inzonderheid artikel 6, lid 1, ervan, moet aldus worden uitgelegd dat zij niet in de weg staat aan een nationale wettelijke regeling die bepaalt dat

- hoogleraren die de leeftijd van 68 jaar bereiken ambtshalve worden gepensioneerd en dat
- hoogleraren die ouder dan 65 jaar zijn hun activiteiten uitsluitend kunnen voortzetten op basis van overeenkomsten voor bepaalde tijd van één jaar die ten hoogste twee maal kunnen worden vernieuwd;

Dit is toegelaten voor zover deze wettelijke regeling een legitiem doel nastreeft dat met name verband houdt met het werkgelegenheid- en arbeidsmarktbeleid, zoals de organisatie van kwalitatief hoogstaand onderwijs en de optimale verdeling van leerstoelen over de generaties. Het staat aan de nationale rechter om na te gaan of aan deze voorwaarden is voldaan.

HvJ 18 november 2010, C-250/09 en C-268/09.

2. GRONDWETTELIJK HOF

2.1. Verkorte opzeggingstermijn vanaf 65 jaar geen schending gelijkheidsbeginsel

Krachtens artikel 83, §1 WAO gelden er verkorte opzeggingstermijnen voor bedienden die de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt. Als het ontslag door de werkgever gegeven wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de bediende de leeftijd van 65 jaar bereikt, moet een opzeggingstermijn van 6 maanden in acht genomen worden. Als het ontslag uitgaat van de bediende, geldt er een verkorte opzeggingstermijn van 3 maanden, en dit vanaf 60 jaar. Hierdoor wordt een verschil in behandeling gecreëerd, immers de opzeggingstermijn wordt vastgesteld op zes maanden indien door de werkgever ontslag wordt gegeven vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de bediende de leeftijd van vijftig jaar bereikt, terwijl artikel 82 van de WAO ten aanzien van bedienden die niet de leeftijd van vijftig jaar hebben bereikt, voorziet in de mogelijkheid om bij overeenkomst of door de rechter een langere opzegtermijn te bepalen wanneer het jaarlijks loon van bediende hoger is dan een bij wet bepaald bedrag.

Het Grondwettelijk Hof oordeelt dat het verschil in behandeling dat voortvloeit uit artikel 83, §1 WAO op een objectief criterium berust, te weten de omstandigheid of de bediende die wordt ontslagen de leeftijd van 65 jaar bereikt of niet. Het verschil in behandeling berust op legitieme doelstellingen van sociale aard, de wetgever wilde de bediende die weldra de pensioengerechtigde leeftijd zou bereiken beter beschermen. Daarnaast is de in het geding

zijnde bepaling ook redelijk verantwoord. De keuze voor de leeftijd van 65 jaar is niet arbitrair, maar stemt overeen met de pensioengerechtigde leeftijd, te weten de leeftijd waarop de werknemer recht heeft op een volledig rustpensioen.

Bovendien bestaat er voor de werkgever geen verplichting om artikel 83, §1 WAO toe te passen. Rekening houdend met het bepaalde in artikel 1134 BW, mogen de verkorte opzeggingstermijnen worden vervangen door opzeggingstermijnen die gunstiger zijn voor de werknemer. Die gunstigere opzeggingstermijnen kunnen voortvloeien, hetzij uit een collectieve arbeidsovereenkomst, hetzij uit een individuele overeenkomst.

GH 30 september 2010, nr. 107/2010.

2.2. Verwijzing in kosten van het geding

Artikel 1017 Ger. W. regelt de verwijzing in de kosten. Lid 2 voorziet een afwijkende regeling voor sociale zaken. Wanneer een vordering is ingesteld door of tegen de sociaal verzekerden persoonlijk, wordt de overheid of de met de uitvoering van de sociale wetgeving belaste instelling, steeds in de kosten verwezen. Dit is enkel anders als het geding tergend of roekeloos is.

In zoverre die bepaling van toepassing is op geschillen tussen sociaal verzekerden en de overheid of de instelling die belast is met de toepassing van de sociale zekerheid van werknemers, maar niet op geschillen tussen sociaal verzekerden en de overheid of de instelling die belast is met de toepassing van de gelijksoortige wetten en verordeningen betreffende de sociale zekerheid van het statutair overheidspersoneel, roept ze een verschil in behandeling in het leven tussen twee categorieën van sociaal verzekerden, dat ten aanzien van het met de in het geding zijnde bepaling nagestreefde doel, meer bepaald het vereenvoudigen van de toegang tot het gerecht voor sociaal verzekerden wier rechten in betwisting zijn, niet redelijk is verantwoord.

Het risico te worden verwezen in de kosten van het geding, vormt voor de statutaire leden van het overheidspersoneel wier sociale rechten worden

betwist, immers evenzeer als voor werknemers een beperking van de toegang tot het gerecht. Aangezien die leemte zich bevindt in de aan het Hof voorgelegde tekst, komt het de verwijzende rechter toe een einde te maken aan de door het Hof vastgestelde ongrondwettigheid, omdat die vaststelling is uitgedrukt in voldoende precieze en volledige bewoordingen om het mogelijk te maken dat de in het geding zijnde bepaling wordt toegepast met inachtneming van art. 10 en 11 van de Grondwet.

GH 25 februari 2010, *RW*2010, 449.

3. LAGERE RECHTSPRAAK

3.1. Verschuldigde interesten en aanvangspunt verjaring

De Administratie Pensioenen, de huidige Pensioendienst voor de Overheidssector, neemt een beslissing om de door de intercommunale toegekende aanvullende voordelen af te trekken van het wettelijk pensioen. De werknemer vordert de betaling van de onverschuldigd van zijn pensioen afgehouden bedragen. Wanneer de eiser de betaling vordert van sommen die onterecht werden ingehouden op zijn pensioen naar aanleiding van een beslissing die werd genomen door de administratie van de pensioenen en hij, als dusdanig, dus geen vergoeding van de schade vordert die voortvloeit uit een fout van de administratie en dus de betaling van een waardeschuld, is de hem verschuldigde interest dus een verwijlntrest en niet een compensatoire interest.

Krachtens art. 20, 1e lid wet handvest sociaal verzekerde, "brengen de prestaties, enkel voor de rechthebbenden-sociaal verzekerden, van rechtswege interest op vanaf hun opeisbaarheid". Deze bepaling is ook van toepassing op de interest die wordt toegekend naar aanleiding van een rechterlijke beslissing die uitspraak doet over de wettelijkheid van een administratieve beslissing die als voorwerp heeft de rechten van de begunstigde van een rustpensioen te verminderen. De verwijlntrest moet dus niet worden berekend vanaf de dagvaarding maar vanaf de datum waarop de uitkeringen hadden moeten betaald worden.

Bergen 8 mei 2009, *JLMB* 2010, afl. 28, 1320.

3.2. Vermindering gezinstarief met AOW-pensioen echtgenoot in strijd met Gemeenschapsrecht

Verwijzend naar het arrest van het Hof van Cassatie van 19 oktober 2009 en de zaak Engelbrecht van het Europees Hof van Justitie, stelt het arbeidshof dat artikel 5, §8 van het KB van 23 december 1996, wat bepaald dat het door de echtgenote genoten buitenlandse pensioen, in mindering wordt gebracht van het gezinspensioen van de andere echtgenoot, niet in overeenstemming is met het Gemeenschapsrecht. En dit meer bepaald met de bepalingen met betrekking tot het vrij verkeer van werknemers.

Arbh. Bergen 25 maart 2010, *J.T.T.* 2010, 316.

3.3. Belastbaarheid uitkeringen wegens verlies kapitaal groepsverzekering en onderhoudssteun

Een belastingplichtige heeft naar aanleiding van het overlijden van haar echtgenoot ingevolge een verkeersongeval diverse uitbetalingen ontvangen van de verzekeringsmaatschappij. De administratie is van oordeel dat zowel de onderhoudssteun als de vergoeding wegens het verlies van het kapitaal van de groepsverzekering een belastbaar inkomen is. Het kapitaal van de groepsverzekering zou afzonderlijk belastbaar zijn tegen 16,5%. De onderhoudssteun werd door de administratie omgezet van een kapitaal in een rente.

De vaststelling dat bij de berekening van de aan de eiseres toegekende gemeenrechtelijke schadevergoeding rekening werd gehouden met de gezinsinkomsten van de eiseres en haar overleden echtgenoot, heeft op zich niet zonder meer tot gevolg dat de vergoeding in hoofde van de begunstigde kwalificeert als een vergoeding tot het herstel van gederfde beroepsinkomsten van haar overleden echtgenoot, evenmin als een vergoeding die rechtstreeks of onrechtstreeks betrekking heeft op een beroepswerkzaamheid. Wat de vergoeding wegens het verlies van kapitaal betreft, laten de gegevens van het dossier niet toe te besluiten dat

de groepsverzekering en evenmin de verzekering "uitgesteld kapitaal zonder tegenverzekering" enig verband vertonen met de beroepswerkzaamheid van de overleden echtgenoot van eiseres. De aan de eiseres betaalde litigieuze schadevergoedingen vormen dan ook geen sociale toelagen ten titel van vervangingsinkomsten, werden niet uitgekeerd als een herstel van bestendige derving van beroepsinkomsten en staan evenmin rechtstreeks of onrechtstreeks in verband met de beroepswerkzaamheid van de eiseres of haar overleden echtgenoot. De rechtbank is dan ook van oordeel dat de vergoedingen niet belastbaar zijn.

Rb. Gent 24 september 2009, *F.J.F.* 2010, nr. 249, 987.

3.4. Premies groepsverzekering maken deel uit van het loon

Bijdragen of premies betaald door de werkgever voor een groepsverzekering maken deel uit van het loon in de zin van de Loonbeschermingswet. Artikel 2, lid 3, c van deze wet heeft betrekking op de aanvullende pensioenuitkering en niet op de premies of bijdragen.

Arbh. Brussel 19 maart 2010, *JTT* 2010, nr. 1079, 394.

3.5. Toegestane beroepsinkomsten bij (brug)pensioen: wat is wetenschap?!

Een man verklaarde dat hij als ballistisch deskundige werkte voor het ministerie van Justitie en dit ook van plan was voort te zetten tijdens zijn brugpensioen. De aangegeven inkomsten overschreden vrij vlug het toegestane plafond. Bijgevolg sloot de RVA de betrokkene gedurende een bepaalde periode uit van het genot van de werkloosheidsuitkeringen. De man tekent hiertegen beroep aan. Hij beroept zich op het KB van 21 december 1967 dat de begunstigde van een pensioen toestaat een activiteit uit te oefenen, die bestaat in het scheppen van wetenschappelijke werken of het tot stand brengen van een artistieke schepping en die geen weerslag heeft op de arbeidsmarkt. De vraag rijst of een ballistisch rapport een wetenschappelijk werk.

In casu moet een deskundigenverslag worden onderzocht, dat wil zeggen een werk dat tot doel heeft de werkelijkheid weer te geven, feiten weer te geven en daarover informatie te verstrekken. Dit werk is origineel zodra het de persoonlijke stempel van de auteur ervan draagt, wat *in casu* het geval is. Het arbeidshof overweegt dat het gaat om een werk van analyse en interpretatie van de gedane vaststellingen, die achteraf moeten leiden tot een strafrechtelijke kwalificatie van de feiten.

Zodoende wordt de deskundige gevraagd een origineel werk te verwezenlijken, gebruik makend van de wetenschappelijke technieken waarover hij beschikt. Het arbeidshof stelt dat het gaat om het scheppen van een wetenschappelijk werk en annuleert de beslissing van de RVA.

Arbh. Luik 14 januari 2010, *Actuele voorinformatie* oktober 2010, 6.

3.6. Aftrekbaarheid aanvullend pensioen en de 80%-grens

Tussen een onderneming en wijlen haar gedelegeerd bestuurder werd er een onderhands 'pensioencontract' afgesloten. Dit voorzag in de toekenning vanaf de beëindiging van zijn mandaat, van een maandelijks pensioen. Na het overlijden van de man, werden de pensioenbedragen aan zijn weduwe uitgekeerd. De fiscale administratie heeft het verschil tussen het aan de weduwe toegekende brutopensioen en het maximumbedrag van de geïndexeerde renten bij toepassing van artikel 59 WIB92 als niet aftrekbaar pensioen en pensioenbijdragen verworpen.

Krachtens artikel 59, eerste lid, WIB92 bepaald de voorwaarden waaronder werkgeversbijdragen voor aanvullende verzekering tegen ouderdom en vroegtijdige dood als beroepskosten worden aangemerkt. Zo moeten ze definitief worden gestort aan een in België gevestigde verzekeringsonderneming of instelling voor sociale voorzieningen en zijn pensioenen, renten of als zodanig geldende toelagen slechts als beroepskosten aftrekbaar in zover ze niet meer bedragen dan hetgeen door storting van bijdragen als bedoeld in artikel 59 WIB92, zou zijn verkregen.

De voormelde aftrekbeperking houdt in dat de pensioenen enz. slechts aftrekbaar zijn in de mate dat de wettelijke en extrawettelijke toekenningen naar aanleiding van de pensionering uitgedrukt in jaarlijkse renten, waarvan een indexering is toegelaten, niet meer bedragen dan 80% van de laatste normale bruto jaarbezoldiging (artikel 34 KB/WIB '92) en worden berekend naar de normale duur van een beroepswerkzaamheid (artikel 34 KB/WIB '92).

Het Hof van Beroep stelt vast dat de fiscale administratie niet betwist dat de in artikel 59 WIB92 gestelde beperking tot 80% in principe eveneens van toepassing is met betrekking tot de pensioenen die door een onderneming aan de rechtverkrijgenden van gewezen personeelsleden worden toegekend. Er dient eerst onderzocht te worden of de aftrekbeperking wel degelijk correct en in overeenstemming met artikel 59 WIB92 werd en wordt toegepast. Uit geen enkel stuk van het administratief dossier blijkt dat dit wettigheidtoezicht door de administratie werd uitgevoerd. Het behoort dat partijen hieromtrent standpunt zouden innemen en alle stukken, die dergelijk wettigheidtoezicht zouden moeten toelaten uit te voeren, zouden overleggen. Het Hof van Beroep heropent de debatten teneinde partijen toe te laten conclusies op te stellen omtrent de toepassing van de aftrekbeperking tot 80%.

Antwerpen, 18 mei 2010, *Fiscalnet* 29 september 2010.

3.7. Ontheffing van ambtswege wegens materiële vergissing

Eiseres heeft per ongeluk te veel inkomsten aangegeven, namelijk 12 keer het bedrag van haar maandelijks Franse pensioen en 4 keer haar Franse driemaandelijks pensioenen, wat overdreven is gebleken in het licht van de fiches die ze heeft ontvangen van de Franse pensioeninstellingen. Ze is van oordeel dat de administratie 3 jaar terug in de tijd moet kunnen gaan en verzoekt de ontheffing van ambtswege van de betwiste aanslagen op grond van artikel 376 WIB92.

Artikel 376 WIB92 bepaalt dat de directeur der belastingen of de door hem gedelegeerde ambtenaar ambtshalve ontheffing verleent van de overbelastingen die voortvloeien uit materiële vergissingen, uit dubbele belasting, alsmede van die welke zouden blijken uit afdoende bevonden nieuwe bescheiden of feiten waarvan het laattijdig overleggen of inroepen door de belastingschuldige wordt verantwoord door gewettigde redenen.

De rechtbank stelt dat eiseres het bestaan van een materiële vergissing niet aantoonde. De nieuwe feiten of documenten, in de zin van artikel 376, § 1 van het WIB 92, zijn degene die van die aard zijn dat ze het bewijs leveren van een heffingstoeslag die niet eerder had kunnen worden aangetoond en die de belastingplichtige niet in staat was voor te leggen voor het verstrijken van de bezwaartermijn. In dit opzicht werd geoordeeld dat de loonfiches die laattijdig werden voorgelegd door de werkgever, geen nieuwe documenten of feiten zijn, aangezien deze omstandigheid niet kan worden beschouwd als een nieuw feit. Deze fiches zijn slechts een herhaling en bevestiging zijn van een situatie die reeds bestond op het moment waarop de lonen werden uitbetaald. Het verzoek tot ontheffing van ambtswege van de betwiste aanslagen dient derhalve ongegrond te worden verklaard.

Rb. Bergen 29 april 2010, *Fiscalnet* 28 september 2010.

4. BELGISCHE RECHTSLEER

4.1. La Cour de cassation et la fiscalité de l'assurance revenu garanti

In een noot onder het arrest van het Hof van Cassatie van 19 maart 2009 onderzoekt Claude Devoet twee vragen, enerzijds of het feit dat de premie aftrekbaar is, determinerend is met betrekking tot het belastbaar karakter van de prestatie van de verzekering "inkomensgarantie", anderzijds of het bestaan van een band tussen het contract en een beroepsactiviteit noodzakelijk de belastbaarheid van de verzekeringsprestatie impliceert.

CL. DEVOET, "La Cour de cassation et la fiscalité de l'assurance "revenu garanti": une jurisprudence qui pose question – Commentaire de jurisprudence", *RGF* 2010, afl. 7, 19.

4.2. 2011: jaar van de waarheid voor databank 'aanvullende pensioenen'

In 2006 werd het juridisch kader vastgelegd voor een overheidsdatabank rond aanvullende pensioenplannen, die zal worden beheerd door de vzw SIGeDIS. Via de databank wil de overheid meer zicht krijgen op de tweede pijler-pensioenplannen en op die manier ook de controle verbeteren op de naleving van de fiscale wetgeving en de sociale wetgeving. De databank is verder dienstig voor beleidsdoeleinden en om de controle door de CBFA te vereenvoudigen. Kurt Termote bespreekt de aangifte-instructies en de verschillende soorten aangiftes.

K. TERMOTE, "2011: jaar van de waarheid voor databank 'aanvullende pensioenen'", *Balans* 2010, afl. 636, 6.

4.3. Verdeling van tijdens het huwelijk verworven rechten in een groepsverzekering

Nan Torfs bespreekt een arrest van het Hof van Beroep van Antwerpen van 4 november 2009. De rechter geeft hierin een duidelijk antwoord op de vraag hoe dit concreet moet gebeuren: dient deze verrekening onmiddellijk te gebeuren bij de verdeling van het gemeenschappelijk vermogen, of slechts later, op het ogenblik dat de groepsverzekering haar normale uitwerking heeft? Ze bespreekt de verschillende mogelijkheden die naar voren geschoven worden en stelt de vraag of rechten verworven in een aanvullend pensioen thuis horen in het huwelijksvermogensrecht.

N. TORFS, "Hoe moeten tijdens het huwelijk verworven rechten in een groepsverzekering bij de verdeling van het gemeenschappelijk vermogen worden betrokken?", *TBBR* 2010, afl. 7, 330.

4.4. Prépensions: les grands axes du nouveau régime parafiscal

Na vele wendingen is de nieuwe parafiscale regeling met betrekking tot het brugpensioen uiteindelijk in

werking getreden op 1 april 2010. Deze regeling, die de kosten die wegen op het brugpensioen aanzienlijk verzwakt, voorziet in verschillende hypothesen, die de auteur in het artikel behandelt.

A.-V. MICHAUX, "Prévisions: les grands axes du nouveau régime parafiscal", *Ors* 2010, afl. 7, 1.

4.5. Toezicht op financiële sector verhuist naar Nationale Bank

Het toezicht op de financiële instellingen in ons land verhuist op termijn van de Commissie voor het Bank- en Financieuzen (CBFA) naar de Nationale Bank van België (NBB). Dat betekent dat de NBB verantwoordelijk wordt voor het prudentieel toezicht, terwijl de CBFA verantwoordelijk zal zijn voor het toezicht op de markten, de tussenpersonen, de producten en de gedragsregels die zullen gelden voor de kredietinstellingen, de beleggingsondernemingen, de verzekeringsondernemingen en de pensioenfondsen.

De overheveling wordt stapsgewijs doorgevoerd. In een eerste fase wordt er een Comité voor Systeemrisico's en Systeemrelevante Financiële Instellingen (CSRSFI) opgericht. Dit comité is samengesteld uit de directiecomités van de CBFA en de NBB, en is bevoegd voor het prudentiële toezicht op alle systeemrelevante financiële instellingen. In een latere fase zal de NBB verantwoordelijk zijn voor heel het prudentieel toezicht in België. Dat blijkt uit de wet van 2 juli 2010 die verscheen in het Staatsblad van 28 september 2010. Deze nieuwe wet bevat ook nog enkele bepalingen die de beleggersbescherming verhogen en past de sanctieprocedure bij de CBFA aan. De auteur geeft een overzicht van de meest in het oog springende wijzigingen.

C. VAN GEEL, "Toezicht op financiële sector verhuist naar Nationale Bank", *Legalworld* 30 september 2010.

4.6. Geen sprake van inkorting Belgische aanvullende pensioenrechten

De Nederlandse pensioenfondsen moeten de pensioenen verminderen. Lut Sommerijns gaat na of dit scenario ons in België ook te wachten staat. Zij

besluit dat de dekkingsgraad in België opnieuw gezond is en er geen sprake is van inkorting, maar dat waakzaamheid toch op zijn plaats is.

L. SOMMERIJNS, "Geen sprake van inkorting Belgische aanvullende pensioenrechten", *Expat News* 2010, nr. 8, 10. De tekst is ook beschikbaar in het Engels: L. SOMMERIJNS, "No question of cutting back on Belgian occupational pension rights", *Expat News* 2010, nr. 8, 8.

4.7. Pensioenbijdragen: wanneer geldt de bijzondere verdragsregeling?

Het nieuwe Belgisch-Amerikaans dubbelbelastingverdrag van 27 november 2006 bevat een bijzondere regeling inzake grensoverschrijdende bijdragen voor een aanvullend pensioen. In het kader hiervan hebben België en de Verenigde Staten onlangs een 'overeenkomst' gesloten, die een oplossing moet bieden voor bepaalde toepassingsmoeilijkheden. De overeenkomst werd op 5 augustus 2010 in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd, nadat zij respectievelijk op 20 november 2009 en 14 januari 2010 door België en de VS werd ondertekend.

J.-L. DAVAIN, "Pensioenbijdragen: wanneer geldt de bijzondere verdragsregeling?", *Fiscoloog (I.)* 2010, afl. 322, 3.

4.8. 80%-grens: valorisatie backservice is niet altijd interessant

Met het oog op de optimalisatie van de 80%-grens maken vooral zelfstandige bedrijfsleiders vaak gebruik van de mogelijkheid om tien extra backservicejaren te valoriseren die zij voorheen buiten hun vennootschap hebben gepresteerd. Bij de meeste 80%-grensrekenmodules van verzekeraars en consulenten staat de 'backserviceknop' dan ook stevast op 'on'. Maar dit is niet altijd voordelig. De auteur toont aan waarom men soms best kan afzien van valorisatie.

P. VAN EESBEECK, "80%-grens: valorisatie backservice is niet altijd interessant", *Life&Benefits* 2010, nr. 8, 1.

4.9. Pensioendatabank operationeel in 2011

Vanaf 2011 zullen pensioeninstellingen hun eerste pensioendatabankaangiften moeten indienen. In totaal werden er 13 verschillende DB2P-aangiften gedefinieerd. Er zal dan heel wat informatie over de individuele en collectieve werknemerspensioentoezeggingen moeten gerapporteerd worden, die centraal in een grote federale pensioendatabank zullen opgeslagen worden.

Er wordt verwacht dat in 2013 ook voor de zelfstandigenregelingen de nodige DB2P-aangiften zullen moeten opgemaakt worden. In een eerste fase is het de bedoeling dat de RSZ, de FOD Financiën en de CBFA deze kunnen consulteren om hun controlewerkzaamheden beter te organiseren.

L. VEREYCKEN, "8,86%-RSZ-bijdrage, 80%-grens: Pensioendatabank operationeel in 2011", *Life&Benefits* 2010, nr. 8, 4.

4.10. Het begrip kaderreglement

Wat in het sociaal overleg tussen sociale partners afgesproken wordt, kan soms heel gevarieerd zijn. Ook wanneer het om aanvullende pensioenen gaat. Sectorpensioenen kunnen verschillende vormen aannemen. Dat heeft dikwijls te maken met de aard en structuur van de sector en de manier waarop het sociale overleg er gevoerd wordt. Paul Roels bespreekt de verschillende types sector pensioenen, het kaderreglement, de keuze voor het pensioen en de voor- en nadelen.

P. ROELS, "Sectorpensioenen: Het begrip kaderreglement", *Life&Benefits* 2010, nr. 8, 7.

4.11. Decava: verschillende debiteuren

Dat de werkgever, in geval van brugpensioen, de aanvullende vergoeding van de voormalige werknemers betaald, lijkt de normaalste zaak van de wereld. Toch kunnen ook andere organisaties verplicht zijn de aanvullende vergoeding geheel of gedeeltelijk te betalen. Denk maar aan een fonds voor bestaanszekerheid of een verzekeringsmaatschappij. Maar hoe zit het dan met de aangifte van deze sociale zekerheidsbijdragen? De auteur overloopt de verschillende mogelijkheden.

M. BEELEN, "Decava: verschillende debiteuren", *Soc.Weg* 2010, nr. 17, 19.

4.12. Een afzonderlijke regeling voor expats in uw Belgisch aanvullend pensioenreglement

Buitenlandse kaderleden worden tijdelijk tewerkgesteld in de Belgische vennootschap van de groep. Als ze tijdens hun tewerkstelling in België aangesloten kunnen blijven bij de aanvullende pensioenregeling van hun "home country", wilt u hen niet tegelijkertijd aansluiten bij het Belgische plan. Kan u hen rechtsgeldig uitsluiten? Omgekeerd wenst u misschien uw Belgische werknemers, die u tijdelijk naar het buitenland uitstuurt, aangesloten te houden aan uw Belgische aanvullende pensioenplan. Hoe realiseert u dat? En kan u voor uw werknemers in een salary split situatie toch nog een volledig aanvullend pensioen onder het Belgische plan blijven opbouwen? Lut Sommerijns bespreekt de verschillende mogelijkheden.

L. SOMMERIJNS, "Een afzonderlijke regeling voor expats in uw Belgisch aanvullend pensioenreglement", *Expat News* 2010, nr. 9, 11. De tekst is ook in het Engels beschikbaar: L. SOMMERIJNS, "A separate scheme for expats in your Belgian supplementary pension scheme", *Expat News* 2010, nr. 9, 9.

4.13. Zijn verschillen in premies tussen man en vrouw nog houdbaar?

Verzekeraars mogen bij de vaststelling van hun premies en uitkeringen in de toekomst geen verschil meer maken tussen mannen en vrouwen. Dat is de teneur van de conclusie die advocaat-generaal Juliane Kokott onlangs neerlegde bij het Europees Hof van Justitie in een Belgische zaak rond mogelijke geslachtsdiscriminatie bij levensverzekeringen (conclusie van 30 september 2010 in de zaak C-236/09) (zie ook nr. 1.1. in deze nieuwsbrief). Als het Hof het standpunt van de advocaat-generaal volgt, zal dit verstrekkende gevolgen hebben voor de gehele Europese verzekeringssector. De auteur schetst de situatie en de mogelijke impact als het Hof van Justitie de conclusie volgt.

K. TERMOTTE, "Zijn verschillen in premies tussen man en vrouw nog houdbaar?", *Balans* 2010, nr. 639, 5.

4.14. Verschuldigde successierechten bij een "levenslange tak 21 of tak 23 verzekering"

De laatste jaren wordt er veel belegd in tak 21 en tak 23 levensverzekeringsproducten. Er is discussie geweest over de belastbaarheid van deze producten in het successierecht, in het bijzonder bij overlijden van de partner van de verzekeringsnemer die gehuwd is onder een gemeenschapsstelsel Eigenlijk gaat het hier om een beleggingsproduct in een levensverzekeringssleedje, goed vergelijkbaar met andere financiële producten zoals termijnrekeningen, obligaties of beleggingsfondsen.

Dit probleem situeert zich hoofdzakelijk bij echtgenoten die gehuwd zijn onder een gemeenschapsstelsel, waarbij één echtgenoot een levensverzekering heeft afgesloten, en de premies betaald werden met gemeenschapsgelden. Een voorafgaande beslissing heeft nu een reeds bestaande circulaire verduidelijkt met betrekking tot de tak 21 en 23 verzekeringen. Het onderscheid tussen een gewone, zuivere levensverzekering en een gemengde levensverzekering wordt, minstens impliciet bevestigd.

J. GRILLET, "Een belangrijke voorafgaande beslissing over verschuldigde successierechten bij een "levenslange tak 21 of tak 23 verzekering", afgesloten door een echtgenoot gehuwd onder een gemeenschapsstelsel.", *T.Not.* 2010, 462.

4.15. Het Grondwettelijk Hof en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op "pensioenleeftijd"

Noch het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, noch de pensioenaanvraag doet een arbeidsovereenkomst automatisch eindigen. De werkgever en/of de werknemer zullen een einde moeten maken aan de arbeidsovereenkomst. Teneinde te vermijden dat bij ontslag van oudere bedienden met een grote anciënniteit, zeer lange opzeggingstermijnen zouden moeten worden nageleefd, werd door de arbeidsovereenkomstenwet voor deze gevallen in afwijkende opzeggingstermijnen voorzien. Het Grondwettelijk Hof heeft zich recentelijk uitgesproken over de grondwettelijkheid van deze bijzondere termijnen.

De auteur bespreekt het arrest (zie ook nr. 2.1. in deze nieuwsbrief).

M. Bosselaar, „Het Grondwettelijk Hof en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de 'pensioenleeftijd'", *Soc.Weg.* 2010, nr. 19, 12.

4.16. Interestdaling heeft impact op pensioenverplichting

De spanningen op de obligatiemarkten resulteren in een aanzienlijke volatiliteit van de langetermijninterest. Deze fluctuaties kunnen het bedrag van de pensioenverplichtingen en –kosten in de boekhouding in belangrijke mate beïnvloeden. Vanuit historisch oogpunt is het interestniveau op bedrijfsobligaties zeer laag, en daardoor het bedrag van de pensioenverplichtingen relatief hoog. De auteurs bespreken de impact die deze interestdaling heeft in België.

S. MOLDERS en P. MARIËN, "Interestdaling heeft impact op pensioenverplichting", *Life&Benefits* 2010, nr. 9, 1.

4.17. Twee bezoldigingen: proportionele aftrek van wettelijk pensioen

Een recente ruling verduidelijkt hoe de 80%-grens moet berekend worden indien een bedrijfsleider door twee verschillende vennootschappen bezoldigd wordt. Immers, in principe moet de 80%-grens per vennootschap berekend worden. En de vraag rees dan ook of in beide berekeningen het volledig wettelijk pensioen moet afgetrokken worden. Dezelfde vraag werd gesteld in verband met de VAPZ-regeling. De auteur schetst de situatie en legt de link naar het VAPZ-pensioen.

L. VEREYCKEN, "Twee bezoldigingen: proportionele aftrek van wettelijk pensioen", *Life&Benefits* 2010, nr. 9, 5.

4.18. Begunstigingsclausule bij overlijden vergt extra aandacht

Het septembernummer van *Life&Benefits* schoof enkele ideeën naar voor om een zo 'onderhoudsvriendelijk' mogelijke begunstigingsclausule uit te werken in het kader

van een levensverzekering. Dit artikel gaat na of dit allemaal ook opgaat voor de begunstigingsclausule bij overlijden in het kader van een ongevallendeckking. Dit soort polissen komt bij overlijden pas tussen als er sprake is van een dodelijk ongeval en dus niet bij overlijden als gevolg van ziekte. De auteur schetst de situatie en de mogelijks onverwachte gevolgen.

P. VAN EESBEECK, "Begunstigingsclausule bij overlijden vergt extra aandacht", *Life&Benefits* 2010, nr. 9, 6.

4.19. Sectorale pensioenregelingen

In dit boekje worden de sectorale pensioenregelingen eerst algemeen besproken, waarna de pensioenregelingen kort afzonderlijk worden besproken.

I. VAN HIEL, *Sectorale pensioenregelingen*, Mechelen, Kluwer, 2010, 84 p.

5. BUITENLANDSE RECHTSLEER

5.1. Rechtsfolgen bei der Abfindung von betrieblichen Versorgungsanwartschaften

In Unternehmen, die ihren Beschäftigten Zusagen auf eine betriebliche Altersversorgung erteilt haben, kann es aus unterschiedlichen Gründen zu Situationen kommen, in denen die Abfindung der bestehenden Versorgungsanwartschaften gewünscht wird. So mag der Arbeitgeber z.B. die Intention verfolgen, Pensionsrückstellungen aus der Bilanz zu entfernen. Denn bei unmittelbaren Versorgungszusagen führt das Inkrafttreten des BilMoG aufgrund geänderter Bewertungsvorschriften für die Pensionsverpflichtungen zu deutlich höheren Rückstellungen in der Handelsbilanz. Auch die Kosten für die gesetzliche Insolvenzversicherung könnten eine Rolle spielen: Diese Kosten könnten durch die Abfindung insolvenzversicherungspflichtiger Versorgungsanwartschaften vermieden werden. Daneben können auch andere Gründe eine Rolle spielen, etwa die Schließung von Versorgungswerken oder generell die Reduzierung administrativer Aufwände. Aber auch für den Arbeitnehmer gibt es vielfache Gründe, einer

Abfindung seiner Versorgungsanwartschaft zuzustimmen, da ihm eine vorzeitige Verwertung seiner Altersvorsorge zu sofortiger Liquidität verhilft. Doch so vielgestaltig die Beweggründe auch sein mögen: Die Beteiligten kommen nicht umhin, die gesetzlichen Rahmenbedingungen und die rechtlichen Folgen bei einer Abfindung zu beachten.

V. RIEWE, „Rechtsfolgen bei der Abfindung von betrieblichen Versorgungsanwartschaften“, *Der Betrieb* 2010, nr. 45, 2503.

5.2. Le Parlement français adopte définitivement la réforme des retraites

Par 336 voix contre 233, l'Assemblée nationale a définitivement adopté, le 27 octobre 2010, après le Sénat le 26 octobre, le projet de loi de réforme des retraites dans sa version issue des travaux de la commission mixte paritaire. Sans surprise, le texte valide, outre le consensus déjà acquis relatif aux grandes orientations du projet telles que le recul de l'âge légal de départ à la retraite, les concessions présidentielles, adoptées sous la forme d'amendements sénatoriaux lors du vote en première lecture, envers les mères de plus de trois enfants, les parents d'enfants handicapés ou encore les assurés ayant interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'aidant familial.

Actualités, "Le Parlement adopte définitivement la réforme des retraites", *Recueil Dalloz* 2010, nr. 38, 2520.

6. GELEZEN IN HET BELGISCH STAATSBAD

6.1. Uitvoering SIGeDIS

Dit KB regelt de aangifte van tewerkstelling, die in de loop van een kalenderjaar 25 werkdagen niet overschrijdt, om aan de toepassing van de wet te worden onttrokken. Zo wordt er onder meer bepaald wanneer de aangifte moet gebeuren en wat er in moet staan.

KB van 3 september 2010 tot wijziging van artikel 17 van het KB van 28 november 1969 tot uitvoering

van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS* 28 september 2010.

6.2. Twin peaks wet

Deze wet regelt de overheveling van het toezicht op de financiële instellingen van de CBFA naar de NBB. De overheveling wordt stapsgewijs doorgevoerd. In eerste instantie wordt een Comité voor Systeemrisico's en Systeemrelevante Financiële Instellingen opgericht. In een later fase zal de NBB verantwoordelijk zijn voor heel het prudentieel toezicht in België. Voorts bevat de wet bepalingen die de beleggersbescherming verhogen en wordt de sanctieprocedure bij de CBFA aangepast.

Wet van 2 juli 2010 tot wijziging van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten en van de wet van 22 februari 1998 tot vaststelling van het organiek statuut van de Nationale Bank van België, en houdende diverse bepalingen, *BS* 28 september 2010.

6.3. Gelijkstelling verlof voor pleegzorg in de socialezekerheidswetgeving en vakantiewetgeving

Deze wet voert, in de socialezekerheids- en vakantiewetgeving, een aantal gelijkstelling in ten behoeve van werknemers die gebruik maken van het recht op verlof voor pleegzorgen. Zo wordt, onder andere, het verlof voor pleegzorg wordt gelijkgesteld met arbeidsdagen voor het recht op kinderbijslag en de opbouw van pensioenrechten.

KB van 15 oktober 2010 tot invoering van de gelijkstellingen in de socialezekerheidswetgeving en vakantiewetgeving ten behoeve van de werknemers die gebruik maken van het recht op verlof voor pleegzorgen, *BS* 5 november 2010.

6.4. Sectorpensioenen.

KB van 21 februari 2010 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 april 2009, gesloten in het Paritair Comité voor het **beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden**, betreffende de modaliteiten van het sectorale reservefonds bestemd voor het sectorale pensioenplan georganiseerd door het "Waarborg- en

Sociaal Fonds voor de vastgoedsector", *BS* 4 oktober 2010.

KB van 30 juli 2010 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 november 2009, gesloten in het Paritair Comité voor het **vervoer en de logistiek**, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2008 tot invoering van een sociaal sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen van geregeld, bijzondere vormen van geregeld en ongeregeld vervoer, *BS* 8 oktober 2010.

KB van 30 juli 2010 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2009, gesloten in het Paritair Comité voor de **stofferij en de houtbewerking**, tot vaststelling van de overgangsregeling in het kader van de invoering van de sectorale tweede pensioenpijler, *BS* 11 oktober 2011.

KB van 10 september 2010 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 oktober 2009, gesloten in het Paritair Subcomité voor de **elektriciens: installatie en distributie**, betreffende de wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 oktober 2007 betreffende het sociaal sectoraal pensioenstelsel – pensioen, *BS* 27 oktober 2010.

KB van 30 september 2010 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 augustus 2009, gesloten in het Paritair Comité voor het **beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden**, betreffende de vaststelling van de forfaitaire bijdrage ter financiering van het sectorale reservefonds bestemd voor het sectorale pensioenplan georganiseerd voor het "Waarborg- en Sociaal Fonds voor de vastgoedsector", *BS* 5 november 2010.

KB van 10 oktober 2010 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 2009, gesloten in het Paritair Comité voor het **gas- en elektriciteitsbedrijf**, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2007 betreffende de aanvullende pensioenen in het kapitaalstelsel « vaste prestaties » voor de personeelsleden op wie de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2004 van toepassing is met betrekking tot de waarborg van rechten van de werknemers van de bedrijfstak elektriciteit en gas in dienst op 31 december 2001, *BS* 8 november 2010.

KB van 10 oktober 2010 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 september 2009,

gesloten in het Paritair Comité voor de **stoffering en de houtbewerking**, tot oprichting en organisatie van een sectoraal pensioenstelsel, *BS* 9 november 2010.

KB van 10 oktober 2010 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2010, gesloten in het Paritair Subcomité voor de **socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap**, tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2010 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Sociaal Fonds 329.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van de bijdragen voor het jaar 2010, *BS* 10 november 2010.

7. ADMINISTRATIEVE CIRCULAIRE: SCHEMATISCH OVERZICHT TAXATIESTELSEL AANVULLENDE PENSIOENEN

Deze circulaire beoogt door middel van de als bijlage toegevoegde schema's een bondig overzicht te geven van het taxatiestelsel dat van toepassing is op aanvullende pensioenen van werknemers, bedrijfsleiders en zelfstandigen. Zo worden onder andere de fiscale behandeling van de bijdragen, de belastbare basis van de uitkeringen, het belastingstelsel van de uitkeringen, kapitalen en afkoopwaarden besproken.

Circulaire nr. Ci.Rh.332/604.868, 3 november 2010.

8. HONGARIJE: ONTEIGENING VAN HET AANVULLEND PENSIOEN

On October 25, Hungary's parliament passed a law that temporarily suspends employee contributions to second-pillar individual accounts and reallocates them to the first-pillar, public pay-as-you-go (PAYG) program. From November 1, 2010, through the end of 2011, employees will contribute 9.5 percent of covered monthly earnings to the PAYG program only. Previously, 1.5 percent went to the PAYG program and 8 percent to individual accounts. Employers will continue to contribute 24 percent to the PAYG program only. According to government estimates, the new law will increase government revenues by approximately 420 billion forints (US\$2 billion) over

the next 14 months, helping Hungary meet the deficit targets set by the European Union of 3.8 percent of gross domestic product in 2010 and 3 percent in 2011.

In addition, a separate bill passed by parliament makes participation in the second pillar voluntary for new entrants to the labor force and allows existing members to opt out of the second pillar and transfer their account balances to the first-pillar PAYG program. Details on how this transfer will take place have not yet been issued. The opt-out period will last through the end of 2011. Workers who choose to remain in the second pillar will continue to have their funds managed by their current pension fund management company.

In 1998, Hungary introduced a new pension system consisting of a first-pillar, earnings-related PAYG benefit and a second-pillar individual account. Of the approximately 3.7 million workers currently in the labor force, around 3 million have individual accounts. Second-pillar assets under management total around 2.7 trillion forints (US\$13.9 billion).

Bron: SSA, International Update, November 2010.

9. CHINA: VRIJWILLIGE VERHOGING PENSIOENLEEFTIJD

On October 1, Shanghai's Human Resources and Social Security Bureau launched a trial program that allows older workers to defer retirement beyond the mandatory retirement age of 60 (men) and 50 (women). Under the program, employers must sign new employment contracts with workers who elect to defer retirement. In addition, if retirement is deferred, both workers and employers must continue to contribute for pensions and work injury benefits, but may stop contributing for sickness, maternity, and unemployment. The trial program is currently limited to private-sector employees with certain technical skills, but over time will be extended to other groups of employees. The government expects this measure will ease the fiscal burden on the city's pension system from a rapidly aging population. In China, municipal authorities administer and regulate pension programs in accordance with guidelines issued by

the central government. Under these guidelines, provincial and certain municipal authorities may introduce regulations (such as contribution rates) that differ from one another. The pension system in China has been undergoing significant changes; it consists of two parts: (1) a basic pay-as-you-go,

social insurance program funded by employer contributions and government subsidies; and (2) individual accounts funded by employee contributions and government subsidies.

Bron: SSA, International Update, November 2010.

Nummer 2 afgesloten op 29 november 2010

www.law.kuleuven.be/leergangpensioenrecht

Deze niet periodieke nieuwsbrief is verbonden aan de leergang pensioenrecht en wordt in functie van recente ontwikkelingen opgesteld. Het doel is de studenten te informeren over de allerlaatste ontwikkelingen in het pensioenrecht in zijn meest ruime benadering. De nieuwsbrief is verwijzend en moet de studenten op pad zetten naar nieuwe bronnen. De redactie berust integraal bij Yves Stevens en Evy Van Genechten. Zowel studenten als docenten in de leergang pensioenrecht zijn vrij om suggesties te geven naar de inhoud. Reacties zijn welkom yves.stevens@law.kuleuven.be of leergangpensioenrecht@law.kuleuven.be.

Pensioenleeftijd en arbeidsmarktbeleid: waar blijft het recht?

België kent geen verplichte pensioenleeftijd voor werknemers. Andere landen kennen dit vaak wel. Drie recente arresten van het Europees Hof van Justitie gaan over de verplichte pensioenleeftijd (zie nrs. 1.2, 1.3 en 1.4. in deze nieuwsbrief). Samengevat laat het Hof toe dat lidstaten een verplichte pensioenleeftijd installeren met het oog op het voeren van een arbeidsmarktbeleid.

Zowel het Europees recht als het nationaal recht van tal van lidstaten loopt hierbij duidelijk achterop. Veel van de juridische teksten gaan nog uit van het klassieke institutionele arbeidsmarktprofiel. De verplichte pensioenleeftijd laat volgens deze filosofie toe dat jongeren op de arbeidsmarkt komen. Er wordt met andere woorden geredeneerd in de vorm van communicerende vaten tussen oud en jong. In de jaren zestig en zeventig van de vorige eeuw las men deze redenering ook geregeld. Dan ging het niet zozeer over jong en oud maar over vrouwen en mannen. Zouden de vrouwen de plaatsen van de mannen gaan innemen in de arbeidsmarkt? Dit bleek nonsens. De arbeidsmarkt laat zich niet vangen door al te eenvoudige premissen.

Ondertussen is het genoegzaam geweten dat de arbeidsmarkt veel complexer is. De vraag en het aanbod in deze markt kent een eigen unieke interactie tussen tal van factoren. Het gaat niet louter over prijs en product maar ook over factoren zoals onderwijs, opleiding, arbeidsreglementering, sociale zekerheid, fiscaliteit, loonoverleg ...

Economisten en sociologen allerhande hebben reeds lange tijd de omslag gemaakt als het gaat over arbeidsmarktbeleid. Zowel de Europese wetgever als die van de verschillende lidstaten met een verplichte pensioenleeftijd hebben echter nog werk voor de boeg. Het pensioenrecht is (nog) niet afgestemd op het arbeidsmarktbeleid.

En in België? In België velde het Grondwettelijk Hof – geheel toevallig – ook een arrest in een gelijkaardige problematiek (zie het arrest onder 2.1. in deze nieuwsbrief). Dit arrest is mijn inziens een gemiste kans van het Grondwettelijk Hof.

De zaak handelt over artikel 83 §1 arbeidsovereenkomstenwet. Er is in België geen automatisch einde van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd of bij het indienen van een pensioenaanvraag. Evenwel zijn er in de arbeidsovereenkomstenwet afwijkende opzeggingstermijnen voorzien voor het ontslag van oudere bedienden met een grote anciënniteit. De oorspronkelijke reden is het vermijden van al te lange opzeggingstermijnen voor deze werknemers. De vraag rees of deze regel rond de verkorte opzeggingstermijnen echter geen discriminatie inhoudt op basis van leeftijd.

Het Grondwettelijk Hof ziet geen probleem: er is geen schending van het gelijkheidsbeginsel: oudere werknemers met anciënniteit mogen verkorte opzeggingstermijnen krijgen. Eén van de argumenten die het Hof aanhaalt is bijzonder: *“De keuze voor de leeftijd van vijfenzeestig jaar is niet arbitrair, maar stemt overeen met de pensioengerechtigde leeftijd, te weten de leeftijd waarop de werknemer recht heeft op een volledig rustpensioen. (B.5.4.)”*

Het Grondwettelijk Hof maakt hier volgens mij een uitschuiver. Niet iedere vijfenzeestigjarige heeft in principe een “volledig” pensioen. Bovendien veronderstelt het Grondwettelijk Hof dat er een vorm van “recht” is op een bepaalde leeftijd. De redenering moet echter anders zijn: door een verkorte opzeggingstermijn loopt de betrokkene een aantal pensioenrechten mis. Zijn pensioenopbouw wordt principieel gefnuikt door de regel. Er is immers geen principieel volledig recht. Jongere werknemers kennen dit probleem niet. In die zin had het Grondwettelijk Hof er veel beter aan gedaan om het evidente uit te spreken: er is wel degelijk discriminatie op grond van leeftijd. Dit had juridisch even verdedigbaar geweest en had geleid tot een herziening van het begrip pensioenleeftijd in het arbeidsrecht.

Het verband tussen de uitspraak van het Grondwettelijk Hof en de arresten van het Europees Hof van Justitie is duidelijk: het recht loopt achter op de socio-economische realiteit als het over de pensioenleeftijd gaat.

YS